



PENGARUH BEBAN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS ABIANSEMAL I KABUPATEN BADUNG

I Kadek Rama Kusuma Andika¹ I Gusti Salit Ketut Netra²

Abstract

Keywords:

Workload;
Self-Efficacy;
Performance.

The purpose of this study is to explain the effect of workload and self-efficacy on the performance of health workers. This research was conducted at the Abiansema I Health Center . The number of samples used were 51 PNS health workers , with a probability sampling method of determining the sample. Collecting data using questionnaires, data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques and classical assumption test . In this study the theory used is the theory of social exchange. The results of this study indicate that workload has a negative and significant effect on the performance of health workers at the Abiansema I Health Center. Self efficacy has a positive and significant effect on the performance of health workers at the Abiansema I Health Center. This research can provide evidence on the development of human resource management science that is able to explain the theoretical model used as the basis for formulating hypotheses, namely the influence of workload and self-efficacy on the performance of health workers who are able to empirically prove the theory used in this study. namely u social exchange theory . Practically it can be a reference for other researchers who want or are interested in researching workload, self-efficacy and performance.

Kata Kunci:

Beban Kerja;
Self-Efficacy;
Kinerja.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh beban kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Abiansema I. Jumlah sampel yang digunakan adalah 51 tenaga kesehatan PNS, dengan metode penentuan sampel probability sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori pertukaran sosial. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Abiansema I. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Abiansema I. Penelitian ini dapat memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang mampu menjelaskan model teori yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis yaitu pengaruh beban kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja tenaga kesehatan yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori pertukaran sosial. Secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin atau tertarik dalam meneliti mengenai beban kerja, *self efficacy* dan kinerja.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
Kusumarama36@gmail.com

PENDAHULUAN

Sebagai dampak adanya pandemi COVID-19 yang kini telah melanda dunia, lembaga kesehatan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik meskipun beban kerja dan kelelahan kerja yang dialami tenaga kesehatan meningkat, sehingga dikhawatirkan akan berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan. Lembaga kesehatan dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menerapkan protokol kesehatan ini baik bagi pegawai, maupun bagi pasiennya (Wewengkang, 2021). Salah satu lembaga kesehatan yang mengalami peningkatan kinerja tiap tahunnya yaitu puskesmas. Puskesmas didorong untuk dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan lembaga kesehatan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah faktor penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2012).

Perkembangan puskesmas juga dapat dipengaruhi dari kinerja tenaga kesehatan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga kinerja juga berhubungan dalam input, proses, dan output perusahaan (Kaiser, 2011). Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi dan mengembangkan diri individu, pemeliharaan sistem, serta dokumentasi (Jumadi, 2018). Selain kinerja, tenaga kesehatan juga perlu diperhatikan dari segi beban kerjanya. Paramitadewi (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh individu atau tim kerja dalam periode waktu tertentu. Dalam pandangan Adriansyah (2017), beban kerja adalah suatu keharusan mengerjakan tugas dalam jumlah yang banyak atau waktu penyelesaian tugas yang kurang memadai. Beban kerja menurut Sambul & Rumawas (2018) dapat dibagi menjadi tiga kondisi yaitu: beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi, dan beban kerja terlalu rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yaitu *self efficacy*, yang dapat menentukan seberapa besar kepercayaan perawat terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga keyakinan ini yang akan menentukan kualitas kinerja. Menurut BorjAlilu, S. *et al* (2017) menyatakan definisi dari *self efficacy* merupakan suatu hasil dari reaksi emosional dan pola pikir yang membentuk suatu perilaku individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berasal dari persepsi individu sehingga menghasilkan keyakinan dirinya mengenai kemampuan dan kompetensi dirinya dalam mengatasi masalah sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Efikasi diri (*self-efficacy*) dapat juga diartikan sebagai kepercayaan pasien terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tujuan tertentu yang dapat menunjang kesehatannya sesuai dengan tujuan dan harapan yang diinginkan (Yaqin *et al.*, 2017). Pada saat era pandemi seperti ini semua tenaga kesehatan pasti mendapatkan beban kerja yang berat menangani pasien dan kelelahan kerja yang membuat kinerja tenaga kesehatan terganggu atau tidaknya, beban kerja merupakan frekuensi aktivitas rata-rata dari setiap pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, menurut Irwandy (2006). *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Stevani (2017).

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Abiansemal I. Hasil pra-survei yang dilakukan pada 15 perawat wanita diketahui bahwa pada variabel kinerja, tenaga kesehatan merasakan ketidaknyamanan didalam bekerja saat terjadinya lonjakan pasien dalam bekerja membuat kualitas dan kuantitas pekerjaannya bisa kurang maksimal dan banyaknya pekerjaan membuat tenaga kesehatan akibatnya kinerja menjadi buruk. Sehingga masih terdapat permasalahan kinerja di Puskesmas Abiansemal I. Pada variabel beban kerja, responden mengatakan bahwa dengan lonjakan pasien yang

harus ditangani dan pada saat situasi pandemi ini tenaga kesehatan mengalami beban yang besar di dalam bekerja. Kemudian pada variabel *self efficacy* terdapat 5 yang menyatakan negatif, hal ini menunjukkan bahwa masih ada tenaga kesehatan yang tidak percaya diri terhadap penyelesaian tanggung jawab pekerjaan yang diberikan di Puskesmas Abiansemal I. Hasil pra-survei ini dibuktikan dengan data kinerja tenaga kesehatan yang disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Abiansemal I 2021

No	Jenis Tenaga Kesehatan	Kinerja rata-rata 2019	Kinerja rata-rata 2020
1	Dokter	84,01 %	80,99 %
2	Perawat	85,04 %	80,64 %
3	Bidan	82,11 %	80,01 %
4	Apoteker	85,66 %	84,77 %
5	Fisioterapi	83,88 %	80,23 %

Sumber: Puskesmas Abiansemal I, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan jenis tenaga kesehatan dokter, perawat, bidan, apoteker, dan fisioterapi mengalami penurunan persentase kinerja dari tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2019. Diliha dari data kinerja tenaga kesehatan yaitu saat menjalankan progam kesehatan mengalami penurunan kinerja, ini dapat terjadi karena adanya pengaruh dari beban kerja yang dihadapi oleh tenaga kesehatan Puskesmas Abiansemal I, selain itu berkaiatan dengan situasi COVID -19 ini dari hasil pra-survei melakukan wawancara dengan pihak Puskesmas Abiansemal I yang dimana menyatakan bahwa beban kerja saat ini mengalami peningkatan terkait tentang beban kerja yang meningkat di situasi ini. Beban kerja maerupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seorang tenaga kesehatan dalam jangka waktu tertentu dengan hasil dan manfaat terhadap perusahaan (Sofanul, 2017).

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Harini (2018), Antaka & Jaidi (2018), serta Hidayat (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja dan Rolos *et al.* (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil Riyan (2018), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Rolos *et al.* (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan hasil penelitian terlebih dahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut: H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. H2: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), *self efficacy* (X2) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y), dengan lokasi penelitian di Puskesmas Abiansemal I, di Jalan Ciung Wanara Blahkiuh, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, alasan memilih lokasi ini yaitu terdapat implikasi permasalahan yang diangkat di penelitian ini, dan terdapat kemudahan akses didalam melakukan penelitian serta pemerolehan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah tenaga kesehatan PNS di Puskesmas Abiansemal I yang berjumlah 51 pada tahun

2022. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *Sampling Jenuh*, yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 51 responden. Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif dengan sumber data diperoleh secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden dan melakukan wawancara untuk memperkuat hasil penelitian. Oleh karena menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert, maka data kuesioner harus diuji validitas dan reabilitas untuk mengetahui kelayakan data dan memastikan hasil uji yang dihasilkan tidak menyimpang. Hasil pengujian validitas dengan menghitung nilai *Pearson Product Moment Correlation* diperoleh kesimpulan bahwa pada ketiga variabel memperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data. Hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha* diperoleh bahwa ketiga variabel memperoleh *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Selanjutnya data akan dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja tenaga kesehatan
 a = Konstanta
 β = Koefisien regresi
 X_1 = Beban kerja
 X_2 = *Self efficacy*
 e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik pertama yaitu menurut usia, persentase tertinggi usia adalah 25-34 tahun sebesar 54,9 persen, sedangkan persentase usia terendah adalah 55 tahun keatas sebesar 3,9 persen. Hal ini berarti tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I lebih banyak diisi oleh usia produktif dengan rentang 25-34 tahun. Karakteristik kedua adalah jenis kelamin, persentase responden laki-laki sebesar 21,6 persen dan responden perempuan sebesar 78,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I lebih didominasi oleh perempuan. Karakteristik ketiga yaitu pendidikan, dimana pendidikan terakhir dominan responden adalah pada tingkat diploma dengan persentase 62,7 persen, sedangkan untuk pendidikan terakhir yang terendah adalah pada tingkat S2 dengan persentase 2 persen. Hal ini berarti tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I didominasi oleh lulusan diploma.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Usia	25-34 tahun	28	54,9
		35-44 tahun	13	25,5
		45-54 tahun	8	15,7
		55 th keatas	2	3,9
		Total	51	100
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	11	21,6
		Perempuan	40	78,4
		Total	51	100
2	Pendidikan	Diploma	32	62,7
		S1	9	17,6
		Ners	9	17,6
		S2	1	2,0
		Total	51	100

Sumber: data penelitian, 2022

Variabel kinerja dilambangkan dengan Y. Pengukuran dari variabel ini menggunakan 6 pernyataan yang diukur sesuai dengan 5 poin Skala Likert. Hasil dari tanggapan responden menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap kinerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,41 pada pernyataan “Saya bekerja sesuai peraturan yang berlaku” dan “Saya jujur dalam bekerja”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,20 pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu ditentukan”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kinerja sebesar 4,32 termasuk dalam kriteria sangat tinggi, artinya tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I memiliki kinerja yang sangat tinggi dan selalu bekerja jujur serta sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Variabel beban kerja dilambangkan dengan X1. Pengukuran dari variabel ini menggunakan 3 pernyataan yang diukur sesuai dengan 5 poin Skala Likert. Hasil dari tanggapan responden menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap beban kerja dengan nilai rata-rata terendah sebesar 1,84 pada pernyataan “Saya kurang nyaman dalam bekerja” dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,49 pada pernyataan “Saya tidak dapat mengambil keputusan dengan cepat”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel beban kerja sebesar 2,16 termasuk dalam kriteria rendah, artinya Tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I memiliki beban kerja yang rendah.

Variabel *self efficacy* dilambangkan dengan X2. Pengukuran dari variabel ini menggunakan 3 pernyataan yang diukur sesuai dengan 5 poin Skala Likert. Hasil dari tanggapan responden menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap *self efficacy* dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,92 pada pernyataan “Saya mampu mengatasi tantangan kerja” dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,84 pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel *self efficacy* sebesar 3,88 termasuk dalam kriteria tinggi, artinya Tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I memiliki *self efficacy* yang tinggi dan mampu mengatasi tantangan kerja dengan baik.

Tabel 3.
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,407	4,668		4,586	,000
	Beban kerja	-,732	,343	-,382	-3,011	,004
	<i>Self efficacy</i>	,653	,307	,270	2,125	,039

a. Dependent Variable: Kinerja tenaga kesehatan

Sumber: data penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat disusun model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 21,407 + -0,732 X_1 + 0,653 X_2 + e \dots \dots (2)$$

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji homokedastisitas. Pertama, uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian diperoleh koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* penelitian ini sebesar 0,200 sedangkan tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Karena koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari α maka dapat disimpulkan bahwa model struktur ini telah berdistribusi normal. Kedua, uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Hasil pengujian diperoleh nilai *tolerance* variabel beban kerja dan *self efficacy* yaitu sebesar $0,952 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing sebesar $1,050 < 10,00$. Disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas. Ketiga, uji heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dengan menggunakan uji *Glejser*. Hasil pengujian diperoleh nilai *Sig.* variabel Beban kerja sebesar 0,538 dan *Sig.* variabel *self efficacy* sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model diatas dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji F memiliki tujuan untuk menunjukkan kelayakan model regresi linier berganda yang menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi $F < \alpha$ (0,05 atau 5%) maka model ini dikatakan layak atau variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian diperoleh nilai sig. F sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja tenaga kesehatan. Diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi yang memperoleh nilai *R square* sebesar 0,264 artinya pengaruh beban kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja tenaga kesehatan sebesar 26,4 persen sedangkan sisanya sebesar 73,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Hasil uji diperoleh nilai koefisien -0,732 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,004 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,004 < 0,05$), maka beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada tenaga kesehatan maka kinerja tenaga kesehatan akan menurun. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diberikan kepada tenaga kesehatan maka kinerja tenaga kesehatan akan semakin

Pengaruh Beban Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Abiansemal I

Kabupaten Badung,

I Kadek Rama Kusuma Andika dan I Gusti Salit Ketut Netra

meningkat. Pengaruh negatif disebabkan karena beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I tergolong rendah diikuti dengan kinerja mereka yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel beban kerja sebesar 2,16 termasuk dalam kategori rendah dan rata-rata skor jawaban variabel kinerja sebesar 4,32 termasuk dalam kategori sangat tinggi. sejalan dengan penelitian Lestari dkk. (2020), Rolos *et al.* (2018) dan Riyan (2018) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian Sulastri & Onsardi (2020), Paramitadewi (2017) dan Shabbir & Naqvi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji diperoleh nilai koefisien sebesar 0,205 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,008 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,008 < 0,05$), maka *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kesehatan. Pengaruh positif disebabkan karena karyawan tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I memiliki *self efficacy* yang tinggi dan diikuti dengan kinerja yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel *self efficacy* sebesar 3,88 termasuk dalam kategori tinggi dan rata-rata skor jawaban variabel kinerja sebesar 4,32 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lidia dan Sularso (2016) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter muda. Olido (2015) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara *Self efficacy* dan kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian Christina (2020), Khaerana (2020), Priska dkk. (2020) dan Siti (2019) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang mampu menjelaskan model teori yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis yaitu pengaruh beban kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja tenaga kesehatan yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Dalam Teori ini menjelaskan untuk mengetahui apa yang masing-masing karyawan butuhkan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Adanya teori ini dijadikan sebagai landasan untuk memahami perilaku tenaga kesehatan pada Puskesmas Abiansemal I yang berkaitan dengan beban kerja, *self efficacy* dan kinerja tenaga kesehatan.. Hasil dari model teoritis tersebut menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yaitu adanya efikasi diri (*self efficacy*) dan beban kerja. Oleh karena itu, dengan adanya efikasi diri (*self efficacy*) dan beban kerja mampu diatasi dan juga semakin meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Secara praktis ini dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin atau tertarik dalam meneliti mengenai beban kerja, *self efficacy* dan kinerja. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa beban kerja yang tidak dapat diatasi dan *self efficacy* yang rendah secara nyata dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan, ketika beban kerja dapat diatasi dengan baik bisa meningkatnya kepercayaan diri (*self efficacy*) tenaga kesehatan, maka kepercayaan diri yang dirasakan menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja tenaga kesehatan akan semakin rendah. Sementara *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kesehatan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah Untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, manajemen Puskesmas Abiansemal I hendaknya mempertimbangkan dan memperhatikan beban kerja tenaga kesehatan dengan tidak memberikan beban kerja yang terlalu tinggi kepada tenaga kesehatan, memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan *job desc* yang telah disepakati sehingga tenaga kesehatan akan semakin handal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, serta memperhatikan jam kerja karyawan agar tidak melebihi batas waktu. Manajemen Puskesmas Abiansemal I juga hendaknya meningkatkan *self efficacy* tenaga kesehatan dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan tenaga kesehatan, memberikan tanggung jawab sesuai bidangnya. Hal tersebut dikarenakan tenaga kesehatan yang telah menguasai bidangnya dengan baik akan terbiasa menghadapi masalah dalam pekerjaannya sehingga akan membantu tenaga kesehatan untuk semakin percaya diri dalam menyelesaikan masalah yang timbul. Dengan demikian maka kendala maupun masalah yang terjadi akan cepat terselesaikan. Bagi peneliti berikutnya, perlu dipertimbangkan untuk meneliti variabel-variabel, faktor-faktor, dan indikator lain diluar beban kerja dan efikasi diri untuk mengukur kinerja. Seperti variabel kepuasan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, dan yang lainnya.

REFERENSI

- Antaka, P. F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 647-654.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). Manajemen sumber daya manusia.
- Borjalilu, S., Kaviani, A., Helmi, S., Karbakhsh, M., & Mazaheri, M. A. (2017). Exploring the role of selfefficacy for coping with breast cancer: A systematic review. *Archives of Breast Cancer*, 1(1), 42-57.
- Harini, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15-22.
- Hidayat, S. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(1), 1-12.
- Irwandy. (2006). Faktor-faktor yang berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2006. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Jumadi, M. S. T., & Nugrahati, T. (2018). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan PT. Multitek Indopanca Jakarta. *Forum Manajemen Indonesia*.
- Kaiser, S., & Ringstetter, M. J. (2011). Marketing and Relationship Management. In *Strategic Management of Professional Service Firms*, 1(1), 75-86.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 80-89.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.

- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 83-98.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Shabbir, B., & Naqvi, R. (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(01), 1–7.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Wewengkang, D. A., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1-8.
- Yaqin, A., Niken, S., & Dharmana, E. (2017). Efek Self Efficacy Training Terhadap Self Efficacy Dan Kepatuhan Diet Diabetesi. *Ji-Kes (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 1(1), 1-10.